



L'intelligence collective est-elle au point mort ?

Liminaire FO au CSE Réseau - 28 janvier 2021 -

Lors des négociations auxquelles FO a participé dans le cadre de ces préavis de grève, nous avons le souvenir d'avoir évoqué que, pour avoir une antenne propre le 25 janvier, mieux valait une solution concertée, passant par un protocole d'accord plutôt qu'un passage en force. Cette concertation n'a pas eu lieu, et cela a donc conduit à la mise en œuvre d'une grève, toujours en cours, et qui s'est poursuivie au-delà du 25 janvier. Cette situation n'aura donc été satisfaisante pour personne. Dont acte.

Dans ces négociations, nous avons évidemment évoqué les questions des moyens et de leur répartition, sachant que ce qui est possible à certains endroits ne l'est pas à d'autres endroits. Nous ne sommes pas sortis de cette logique des antennes riches des antennes pauvres. Au-delà de cette approche, nous avons soulevé qu'il y avait aussi à pas mal d'endroits une véritable insatisfaction de personnels qui ne se sentaient pas associés à des projets sans ambition et dont l'organisation ne leur convenait pas. Prenons un exemple : dans une des régions, il est demandé aux équipes de tourner, chaque jour, des micros trottoir sur des marchés. Mais pas pour parler de cuisine ni des produits frais que l'on vient y chercher ! Non, en fait, juste pour parler d'un sujet d'actualité déterminé à l'avance, et n'ayant rien à voir avec le lieu. Et non pas pour une diffusion le soir même, mais à des dates indéterminées, ne permettant donc pas aux journalistes de renseigner les personnes interviewées du jour de leur passage à la télévision. Tout cela est vécu avec difficulté par les personnels qui doivent s'y coller, et n'est donc pas assumé, à l'heure où

des chaînes d'info multiplient ce type d'exercice chaque jour (et le pratiquent beaucoup mieux que cela). Et c'est donc déjà l'appréhension quand les salariés constatent qu'ils se retrouvent planifiés sur cette rubrique.

Est-ce cela, l'information régionale pour la direction de l'information ?

Ce type de situations ne seraient probablement pas survenues, en tout cas pas dans une telle ampleur, s'il y avait eu de vraies concertations avec les équipes. Permettons-nous de comparer avec une autre méthode mise en œuvre dès mars 2018, pour un projet dont il a été question ces derniers jours en Espace Métiers : la chaîne de plein exercice NOA, en Nouvelle Aquitaine : nous avons là un projet bien plus ambitieux, dans lequel on a su impliquer les salariés. Mieux que cela, l'activité était ouverte aux seuls volontaires. Et des volontaires, il y en a eu ! Alors que cela va bientôt faire 3 ans que tout a débuté, nous constatons un véritable engouement. Certes, tout n'a pas été, et n'est pas parfait, mais s'il s'agit de comparer la méthode avec celles appliquées pour certains 18h30, c'est bien le jour et la nuit. La direction va-t-elle se servir des expérimentations passées qui ont pu fonctionner ?

Alors que nous disposions d'un certain temps entre la fin octobre et cette échéance fixée au 25 janvier, force est de constater que, dans bon nombre d'endroits, ce temps n'a pas été utilisé pour bien associer les salariés aux projets. Si cela avait été compris plus tôt, une autre solution aurait été trouvée pour éviter d'être dans la situation dans laquelle nous sommes. A présent, il va s'agir de savoir en sortir, et surtout de savoir revoir les copies en intégrant le fait que rien ne sera réussi sans une véritable implication des salariés.